

# Aufs Format kommt es an

**LERNEN** *Ist digitales Lernen für Betriebsräte Fluch, Segen, beides oder längst Normalität? Unsere Expertin erklärt, warum es – wie so immer im Leben – auf den Einzelfall ankommt. Was braucht der Betriebsrat? Was soll Ziel des Seminars sein? Geht es um Teambuilding oder ist eher rechtliche Expertise gefragt?*

VON ANJA GÖRG

## DARUM GEHT ES

1. Viele Interessenvertretungen haben in der Vergangenheit an Weiterbildungen und Schulungen in Präsenz teilgenommen.
2. Seit dem Beginn der Corona-Pandemie gibt es immer mehr Schulungsangebote für Betriebsräte in digitaler Form.
3. Die Gremien bzw. die einzelnen Mitglieder sollten auch künftig die Wahl zwischen Präsenz- und Online-Schulungen haben.

Die Arbeit der Betriebsräte hat sich durch die Corona-Pandemie verstärkt digitalisiert. Mangels Alternativen gab es Nachfragen und Bedarfe nach Rechtsschulungen oder Gremienklausuren im Online-Format. Einige Gremien warten mit ihrer nächsten Weiterbildung bis zu einem möglichen Termin in Präsenz.

### Lernen durch Erleben

Viele Interessenvertretungen haben in der Vergangenheit an Weiterbildungen und Schulungen in Präsenz teilgenommen. Hierbei gibt es die Erfahrungswerte und eine Lerngemeinschaft, die für alle Teilnehmenden einen hohen Mehrwert hatte. Die direkte Interaktion miteinander und das ausführliche (Pausen-) Gespräch zu den bewegenden Themen ergänzen die eher rechtlichen Inhalte. Die Seminare finden gern in Bildungsstätten, Hotels oder auch im eigenen Betrieb statt. Das abendliche Beisammensein am Veranstaltungsort eröffnet Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten, die es woanders so nicht geben kann. Diese banal erscheinende bisherige Selbstverständlichkeit wird von den Teilnehmenden hochgeschätzt und als erstrebenswertes Gut erkannt. So lernen sich nicht selten auch die Gremien untereinander erst bei einer Schulung oder einer Klausur wirklich kennen. Die Arbeitsatmosphäre und die Sitzungskultur profitieren davon in der Regel stark. Das Betriebsratsamt als Ehrenamt ist eine vielfältige und mitun-

ter herausfordernde Arbeit, die neben dem Rechtswissen auch viel Empathie, Durchsetzungskraft, Menschlichkeit und Vertrauen erfordert. Haltungsfragen sind in emotionalen Diskussionen in einem gemeinsamen Schulungsraum sehr erfolgreich zu führen. Diese Art von Erkenntnisgewinn wird im Gruppenprozess miteinander gefördert und kann in der direkten Interaktion entstehen (Lernen durch Erleben).

### Online-Schulungen

Seit dem Beginn der Corona-Pandemie gibt es immer mehr Schulungsangebote für Betriebsräte in digitaler Form. Was mit einigen (kostenfreien) Tages- oder Stundenseminaren begann, entwickelt sich zu einem nahezu vollständigen Angebot, um das für die Betriebsratsarbeit erforderliche Wissen zu erlangen. Nach und nach haben die Betriebe die erforderliche Technik bereitgestellt und auch die Interessenvertretungen haben ihre Rechte auf Arbeitsmittel (Laptop/PC, Internet, Kamera, Headset/Mikrofon ...) nach § 40 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durchgesetzt. Die Seminarkonzepte aus den Präsenzs Schulungen werden immer mehr in echte digitale Lehre transformiert. Es geht also nicht (mehr) darum, langatmige Präsentationen frontal vor der Kamera abzuhalten oder das Flipchart vor der Kamera zu beschriften. Vielmehr entwickeln sich die Online-Schulungen zu professionellen Blended-Learning-Angeboten oder abwechslungsreichen



Präsenzs Schulungen leben neben aller Fachlichkeit auch von der Vernetzung der Teilnehmenden.

## »Präsenz oder Digital: Beide Formate haben ihre Berechtigung sowie Vor- und Nachteile.«

ANJA GÖRG

Komplettpaketen unter Einsatz sinnvoller Tools als Ergänzung. Es gibt Konferenzsysteme für Online-Seminare, die nahezu ohne den Einsatz von Kameras funktionieren und es dennoch schaffen können, ein WIR-Gefühl in der Gruppe zu erzeugen und umfängliche Interaktion zu ermöglichen. Bei der Frage der geeigneten (Video-)Konferenzsysteme gibt es derzeit unterschiedliche Herangehensweisen, sodass die Auswahl von verschiedenen Faktoren abhängen kann (Verfügbarkeit, Ziel der Schu-

lung, Zielgruppe, Bedienbarkeit, enthaltene Methodenvielfalt, Länge der Schulung, Preis etc.). Daneben kommt es bei Online-Formaten auf die gezielte Methodik und Didaktik in den digitalen Lehrkonzepten an. Ein wichtiger Bestandteil sind dabei auch Bildschirmunterbrechungen, die gezielt in die Planungen einbezogen sind. Die Bildungsanbieter insgesamt sowie die eingesetzten Referent:innen zeigen dabei großes Entwicklungspotenzial, aber auch Engagement, sich in diese Formate einzubringen und erfolgreich Wissen zu vermitteln, ohne den Spaß nicht zu verlieren.

### Präsenz vs. Digital?

Diese Gegenüberstellung greift viel zu kurz! Es ist kein »entweder – oder«, »alle oder keiner«, »gut oder schlecht« und sollte auf keinen Fall eine dogmatische Grundsatzfrage sein. Beide Formate haben ihre Berechtigung sowie Vor- und Nachteile. Die Einschätzung der individuellen Bedingungen sowie die Abwägung liegen im Ermessen des Betriebsrats und dabei muss es unbedingt bleiben! Einzelne Mitglieder wer-

### DEFINITIONEN

#### Blended Learning:

Präsenzs Schulungen und Online-Schulungen wechseln sich aufbauend aufeinander ab und bilden ein Gesamtkonzept

#### Tools zur

#### Seminarergänzung:

Bei diesen Tools kann es sich beispielsweise um Mentimeter, Oncoo, Padlet, Conceptboard, Etherpad, Tweetback, Trello, Learning Snacks und viele weitere handeln. Sie werden zur Ergänzung zu Befragungen etc. eingesetzt oder auch als Seminarbestandteil, um die vielfältigen Lerntypen und Herangehensweisen zu unterstützen.

## GUT ZU WISSEN

(Video-)Konferenzsysteme: Die angebotenen Online-Schulungen finden oft mit einer der folgenden Software statt: Zoom, Webex, Jitsi, BigBlueButton, edudip, GoToMeeting, Teams, Skype oder Vitero. Für alle gilt es, die betriebsinterne Anwendung auf dem Arbeitsrechner zu prüfen, bevor die Schulung beginnt, ggf. ist die IT-Abteilung rechtzeitig hinzuzuziehen. Die datenschutzrelevanten Fragen sowie die jeweiligen Systemvoraussetzungen stellen die Schulungsanbieter in der Regel zur Verfügung oder stehen auf den Anbieterseiten bereit.

den Schulungen in Präsenz bevorzugen, andere die digitalen Formate – manchmal auch je nach Thema oder Zeitpunkt. Diese Vielfalt und Abwechslung kann den Betriebsrat sehr bereichern. Es gibt Mitglieder der Interessenvertretung, die erst jetzt mit den Online-Schulungsangeboten die wirkliche Möglichkeit zur Weiterbildung haben und diese nutzen. Persönliche Voraussetzungen (Kinderbetreuung, Reisemöglichkeit etc.) standen vielleicht bisher dagegen und sind nun leichter zu integrieren. Auch können körperliche Besonderheiten ein Argument für oder gegen ein bestimmtes Schulungsformat sein. Beide Angebote wird es sicherlich auch in Zukunft geben. Die Schulungsanbieter:innen haben die Aufgabe, die rechtlichen Inhalte sowie die darüber hinaus zu vermittelnden Werte und Ethik zielgruppenspezifisch und barrierefrei aufzubereiten und in einem jeweils passenden Angebot zur Verfügung zu stellen.

### Wie finde ich das jeweils passende Angebot?

Viele Betriebsratsgremien setzen sich regelmäßig zusammen – beispielsweise im Rahmen einer gemeinsamen, moderierten Klausur – und erstellen eine Bildungsplanung.

Hierbei wird herausgearbeitet:

- Welches Wissen wird generell oder aktuell benötigt?
- Wer hat bereits welches Wissen? Wo liegen die Stärken und Schwächen?
- Welche Grundlagenschulungen benötigen alle Mitglieder im Betriebsrat?
- Wobei handelt es sich um Spezialwissen für einzelne (Ausschuss-)Mitglieder?
- Wer möchte welches Themenfeld übernehmen oder ist im Ausschuss tätig?
- Wer möchte/sollte wann welche Schulungen machen?
- Welche Themen sollen als Gremium oder individuell bearbeitet werden?
- In dieser Planung kann künftig das Format der Schulung mit besprochen werden – zumindest für die gemeinsamen Schulungen.

Der anschließenden Bildungsberatung durch den Schulungsanbieter kommt damit ein wichtiger Stellenwert zu. Die Gremien oder einzelne Mitglieder können zur Entscheidungsfindung die Expertise der Bildungsreferent:innen

hinzuziehen. Es gibt Themen, bei deren professioneller Umsetzung eine Schulung in Präsenz eine sinnvollere Entscheidung sein kann – beispielsweise Teamentwicklung im Betriebsrat; bei anderen Themen kann auch sehr gut in einem digitalen Konferenzsystem zusammengearbeitet werden, beispielsweise Wissensvermittlung zu rechtlichen Fragen. Das Thema ist nicht allein ausschlaggebend für eine gute Abwägung. Folgende Faktoren sollten bei der Ermessensentscheidung im Betriebsrat mindestens bedacht werden:

- Thema oder Ziel der Schulung
- Technische Voraussetzungen der Betriebsratsmitglieder
- Datenschutz
- Reisezeit, Kosten, Schulungsort
- Bevor- oder Benachteiligung einzelner Mitglieder im Gremium (oder gar Ausschluss)
- Individuelle (persönliche) Voraussetzungen einzelner Mitglieder
- Betriebs- oder gremiumsspezifische Aspekte
- Rechtliche Voraussetzungen wie beispielsweise ein Reiseverbot wegen Pandemie.

### Wohin geht die Entwicklung?

Viele Arbeitsrechtsanwält:innen, Schulungsanbieter oder auch Gewerkschaften gehen nicht mehr davon aus, dass die Seminare nach der Pandemie wieder vollständig in Präsenz stattfinden (müssen). Die Planungen legen ein breites Angebot für Online und Präsenz nahe, sodass die Gremien bzw. die einzelnen Mitglieder auch künftig die Wahl haben sollen. Das wichtigste wird hierbei genau der Fakt sein, dass weiterhin wirklich die Gremien die jeweilige Erforderlichkeit und das entsprechende Format abwägen und beschließen. Es bleibt zu befürchten, dass die Betriebsräte unter Druck geraten könnten, beispielsweise aus vermeintlichen Kostengründen o.Ä. sich generell für Online-Formate zu entschließen. Hiervon muss dringend abgeraten werden, zumal digitale Bildung nicht immer auch kostengünstiger ist. Die jeweilige Einzelfallprüfung, die das BetrVG für den Betriebsrat vorsieht, dient der erfolgreichen Arbeit des Gremiums und dies kann es nur selbst ermesen. ◀



**Anja Görg,**  
Koordinatorin Geschäftsfeld  
BR/PR/JAV, Bildungswerk ver.di  
in Niedersachsen e.V.